

PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA: PENILAIAN PROGRAM LATIHAN KURSUS KENEGARAAN PENJAWAT AWAM

*Abd. Rahim Romle
Ahmad Shukri Adnan
Razli Ahmad*

PENDAHULUAN

Latihan sering dikaitkan dengan mempertingkatkan prestasi pekerja melalui perubahan pengetahuan, kemahiran, nilai diri, etika dan sikap. Latihan juga dilaksanakan demi mempersiapkan pekerja ke arah kenaikan pangkat, perubahan kerjaya, persediaan untuk bersara dan juga bila wujudnya pengenalan dan pelaksanaan terhadap sesuatu kaedah baru dalam prosedur kerja.

Latihan diperlukan oleh seseorang untuk memperolehi pengetahuan dan kemahiran baru bagi mempertingkatkan pengetahuan dan kemahiran yang sedia ada (Nadler, 1983). Bagi Halloren (1981), bukan hanya pekerja baru sahaja yang memerlukan latihan, malahan pekerja lama juga memerlukannya bagi membolehkan mereka mencapai tahap optimum dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih produktif.

Latihan memainkan peranan yang besar kerana sumber di dalam organisasi bukan sahaja merangkumi bahan mentah, tetapi aset paling utama dan berharga adalah sumber manusia atau personel. Justeru, bagi memastikan aset ini senantiasa berpengetahuan, berkemahiran dan setia terhadap organisasinya, maka program-program latihan yang bersesuaian perlu dirangka dan dilaksanakan. Pernyataan ini diperkuatkan lagi dengan pandangan Cocheu (1989) yang menyatakan hanya organisasi yang mengeluarkan produk berkualiti tinggi dan perkhidmatan cemerlang sahaja akan dapat bersaing di pasaran terbuka. Namun begitu, peningkatan kualiti barangan dan perkhidmatan bukan sahaja bergantung kepada kecanggihan peralatan yang digunakan, tetapi turut dipengaruhi oleh sikap dan kualiti pekerja yang mengendalikan perkhidmatan tersebut. Pekerja yang tidak berkualiti akan menyebabkan misi dan visi organisasi gagal dijayakan. Maka, pekerja haruslah diberikan perhatian sebaik mungkin melalui usaha memantapkan mereka dengan pengetahuan, kemahiran dan sikap yang baik.

PERNYATAAN MASALAH

Cabaran arus dunia globalisasi semakin deras dan bergelora. Dari tahun 1990-2002, jumlah penduduk Malaysia telah bertambah dari angka 18 juta ke angka 24

juta, iaitu peningkatan sebanyak 33 peratus. Dalam jangkamasa yang sama, jumlah anggota perkhidmatan awam bertambah dari 1.06 juta ke 1.23 juta orang iaitu sebanyak 16 peratus, separuh daripada kadar peningkatan penduduk negara.

Namun begitu, peningkatan jumlah penjawat awam yang semakin ramai ini rupa-rupanya turut sama membawa beberapa imej kurang baik terhadap perkhidmatan awam. Masih terdapat perkhidmatan awam yang dianggap birokratik, lembab, tidak mesra, tidak responsif kepada keperluan rakyat, tidak professional dalam menjalankan tugas, layanan kaunter yang kurang mesra dan kegiatan rasuah yang membawa kesan merebak kepada ekonomi dan kesejahteraan negara. Ini menyebabkan perkhidmatan awam dipandang rendah oleh sesetengah pihak.

Kongres Kesatuan Sekerja Kakitangan dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS) mencadangkan agar Piagam Pelanggan Perkhidmatan Awam disemak semula. Ini kerana amalan dan sikap negatif penjawat awam seperti mengunjungi kantin sebaik sahaja mengetik kad perakam waktu, berborak berjam-jam lamanya sewaktu minum pagi, menghisap rokok di tempat awam, tidak gemar melayan pelanggan, memberi alasan retorik dan gemar menghilangkan diri ketika diperlukan, haruslah dikikis dalam usaha penambahbaikan pengurusan perkhidmatan awam (Utusan Malaysia, 7 Oktober 2003).

Menyedari hakikat ini, beberapa pendekatan telah dilaksanakan oleh kerajaan bertujuan agar para penjawat awam ini memahami hasrat dan dasar kerajaan dalam menjalankan tugas, tanggungjawab dan peranan di jabatan masing-masing. Antara langkah utama yang dilaksanakan oleh kerajaan dalam usaha melahirkan kakitangan yang benar-benar faham akan peranan mereka sebagai pelaksana dasar, maka kerajaan melalui Sistem Saraan Malaysia (SSM) di dalam Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 1 Tahun 2003 dan berdasarkan Perenggan 8 Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002, telah menetapkan agar semua penjawat awam yang ingin melepasi Penilaian Tahap Kecekapan Satu (PTK1) diwajibkan mengikuti Kursus Kenegaraan yang dianjurkan oleh pihak Biro Tata Negara (BTN). Pelaksanaan Kursus Kenegaraan yang melibatkan pihak BTN dan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) ini diharapkan berupaya membawa kepada impak perubahan yang besar terhadap elemen patriotisme, terutamanya di kalangan kakitangan kumpulan Pengurusan dan Professional serta kumpulan Sokongan.

Persoalannya di sini, setakat mana BTN melalui Kursus Kenegaraan ini berupaya memberikan kesan pembelajaran dari segi peningkatan pengetahuan yang terbaik kepada para peserta dan menyedarkan mereka tentang betapa pentingnya patriotisme terhadap negara dan kerajaan. Daripada sejumlah 1270 siri kursus yang telah dijalankan sejak bulan Mac 2003 sehingga Disember 2004 yang lalu, jumlah peserta yang terlibat ialah seramai 117,390 orang yang perlu dinilai untuk

menentukan keberkesanan penjawat awam yang mengikuti Kursus Kenegaraan ini memenuhi kehendak dan aspirasi objektif awal yang telah digariskan.

OBJEKTIF KAJIAN

Secara khususnya, kajian ini bertujuan untuk;

1. Mengenalpasti tahap pengetahuan responden terhadap lima elemen kenegaraan sebelum pengajaran bermula.
2. Mengenalpasti tahap pengetahuan responden terhadap lima elemen kenegaraan selepas tamat menghadiri kursus.
3. Mengenalpasti penambahan dan peningkatan pengetahuan responden terhadap lima elemen kenegaraan dalam modul kursus kenegaraan.

RINGKASAN MODUL KURSUS KENEGARAAN

Program latihan Kursus Kenegaraan bertujuan untuk menerapkan semangat patriotisme terhadap negara dan kerajaan khususnya di kalangan penjawat awam. Modul program latihan ini memberikan fokus utama terhadap pembelajaran dari segi peningkatan pengetahuan dalam beberapa elemen yang berkaitan. Antaranya, Sejarah Kebangkitan Negara. Elemen ini membicarakan soal sejarah kewujudan dan proses pembinaan negara Malaysia itu sendiri. Elemen-elemen serta kesan sejarah awal bermula dari zaman kegemilangan empayar Melaka sebagai pusat pertemuan perdagangan antarabangsa sehinggalah kepada kejatuhannya dibicarakan secara terperinci. Selain itu, era penjajahan Tanah Melayu selama hampir 446 tahun oleh kuasa-kuasa asing dan juga kebangkitan semangat nasionalisme orang Melayu menentang penjajahan dan seterusnya menginsafi usaha dan susah payah tokoh pejuang negara yang sanggup bermatian demi mencapai kemerdekaan. Di samping itu juga, turut dibincangkan adalah isu-isu berkaitan hala tuju penubuhan negara Malaysia, sistem pentadbiran berteraskan demokrasi berperlembagaan yang diamalkan, implikasi kontrak sosial terhadap sosioekonomi, sosiopolitik dan sosiobudaya, peristiwa berdarah 13 Mei 1969 yang membawa kepada pelaksanaan Dasar Ekonomi Baru (DEB), kepentingan pembangunan infrastruktur moden dan kemajuan ekonomi negara serta usaha ke arah memartabatkan Malaysia di persada antarabangsa.

Elemen yang kedua ialah Isu dan Hal Ehwal Semasa. Elemen ini membuka lembaran minda dengan menjurus ke arah pemikiran yang rasional, matang dan kritis dalam menilai isu-isu semasa di dalam dan di luar negara. Isu-isu semasa berhubung ancaman globalisasi, isu militansi bercorak keagamaan yang mengugat ketenteraman dan keharmonian negara, isu Malaysia sebuah negara Islam dan sebagainya dibincangkan secara terperinci bagi melihat penerimaan, pemahaman dan pandangan pelbagai pihak secara terbuka. Keterbukaan minda dalam membicarakan isu tersebut

akan dapat mematangkan lagi pemikiran peserta dan seterusnya memikirkan langkah penyelesaian yang terbaik bagi mengatasi isu-isu semasa yang dibincangkan.

Elemen yang ketiga ialah Kesetiaan kepada Raja, Kerajaan dan Negara. Elemen ini membawa pemahaman terhadap tanggungjawab dan ketaatan rakyat dalam usaha mendaulatkan tanah air tercinta ini. Keyakinan yang tinggi terhadap keupayaan pemimpin negara serta kefahaman yang tinggi terhadap amalan sistem pemerintahan di Malaysia dan kepentingan demokrasi berparlimen serta kedudukan kerusi parlimen itu sendiri memberikan keyakinan kepada rakyat untuk terus mempertahankan negara dari serangan dan ancaman musuh yang bertujuan untuk mencetuskan keganasan dan suasana tidak harmoni dalam negara. Kesetiaan kepada Raja, Kerajaan dan Negara ini bermatlamat untuk membina kesetiaan diri dan menyedarkan warganegara Malaysia agar menginsafi bahawa tanggungjawab dan tugas mendaulatkan tanah air merupakan tanggungjawab bersama.

Elemen yang keempat ialah Pengurusan Integriti, Moral dan Etika. Elemen ini bertujuan untuk mendorong individu agar melaksanakan sesuatu tugas dengan penuh berdisiplin, mematuhi segala peraturan yang ditetapkan, bersemangat dan proaktif demi menghasilkan keluaran kerja yang tinggi untuk kemajuan organisasi. Tanggungjawab yang dilaksanakan bukan hanya semata-mata untuk ganjaran tetapi perlu dilakukan dengan hati yang jujur dan ikhlas. Sebarang ketidakpuasan hati dan permasalahan yang wujud perlu diselesaikan melalui meja rundingan dan perbincangan secara kolektif.

Elemen yang terakhir ialah Pembangunan Diri dan Kumpulan. Elemen ini bertujuan untuk menzahirkan semangat dan pemikiran positif serta membina kemahiran mengeksploitasi kualiti kelebihan dan kehebatan diri untuk menjadi individu yang efektif. Interaksi sosial bersama rakan melalui tugas kerja berpasukan, berfikiran terbuka dalam memberi dan menerima idea dan pandangan orang lain sekalipun terdapat perbezaan persepsi dan pendapat, menilai diri secara objektif dan seterusnya menerima cabaran dan tekanan sebagai sesuatu yang positif demi mematangkan diri. Elemen ini juga bermatlamat untuk melahirkan insan yang berkarisma, mempunyai minda yang positif dan berkeyakinan tinggi.

PENDEKATAN PENILAIAN LATIHAN

Penilaian boleh digambarkan sebagai kriteria peramal yang digunakan bagi mengetahui sama ada tercapai atau tidak matlamat tersebut. Alex (1996) menyatakan bahawa program latihan yang berjaya adalah program yang dibuat penilaian selepas latihan. Proses penilaian adalah penting kepada setiap program latihan. Ia boleh dikatakan sebagai indikator sesuatu program yang akan digunakan bagi memperbaiki program akan datang dan menyingkirkan elemen yang tidak efektif. Goldstein (1978) pula berpendapat penilaian ialah satu proses penyatuan informasi yang tidak

dijangkakan bagi mencapai keputusan yang menyatakan sesuatu program itu benar-benar bermakna atau sebaliknya.

Magdy (1999) turut menyatakan bahawa peringkat penting di dalam sesuatu program latihan yang sering diabaikan ialah penilaian. Kajian beliau di USA mendapati organisasi membelanjakan USD30 bilion setahun untuk menjalankan program latihan, tetapi hanya memperuntukkan 10 peratus sahaja daripada peruntukkan tersebut untuk tujuan penilaian program yang dijalankan dalam masa setahun.

Dart, Petheram dan Straw (1998) berpendapat bahawa terdapat terlalu banyak kaedah dan alat penilaian yang sedia ada. Worthen, Sanders dan Fitzpatrick (1997) pula menyenaraikan hampir 60 jenis pendekatan penilaian. Masalah penilaian program ini menjadi rumit kerana sejumlah besar ulasan tersebut adalah berbeza-beza dari segi pandangannya terhadap pendekatan manakah yang paling sesuai digunakan.

McNamara (1998) menyatakan bahawa kesesuaian bagi penggunaan mana-mana pendekatan adalah berteraskan kepada jenis maklumat yang dikehendaki oleh penyelidik dan bagaimana hendak mengumpul maklumat yang diperlukan dengan cara yang tepat.

Clark (1997) telah mengenal pasti lima tujuan utama menjalankan penilaian program latihan iaitu:

1. *Maklumbalas*: Mengaitkan hasil pembelajaran dengan pencapaian objektif dan merupakan satu cara kawalan kualiti terhadap program latihan yang dikendalikan.
2. *Kawalan*: Mengaitkan program latihan dengan aktiviti organisasi dan juga keberkesanan kos dalam organisasi.
3. *Penyelidikan*: Mengkaji hubungan di antara pembelajaran, latihan dan juga pemindahan latihan ke tempat kerja.
4. *Intervensi*: Menggunakan keputusan penilaian untuk membuat intervensi.
5. *Permainan Kuasa*: Menggunakan data penilaian demi pencapaian sesuatu tujuan politik dalam organisasi.

METODOLOGI

Populasi kajian ini meliputi peserta Kursus Kenegaraan yang terdiri daripada penjawat awam pelbagai agensi dari Kumpulan Sasaran 1. Kumpulan ini dirujuk kepada penjawat awam yang memiliki diploma dan ke atas. Namun begitu, terdapat juga peserta yang berada dalam kumpulan ini mengalami proses kenaikan pangkat di dalam sistem SSM walaupun mereka hanya berpendidikan di peringkat sijil sahaja. Sejumlah 367 orang responden telah diambil berdasarkan persampelan bertujuan.

Soal selidik telah digunakan dalam proses pungutan data. Soal selidik ini telah diadaptasi dan dimodifikasikan daripada Borang Penilaian Kursus Kenegaraan (2001). Soal selidik ini terdapat dalam dua set iaitu pra-uji (*pre-test*) dan pos-uji (*post-test*). Ia terbahagi kepada tiga bahagian yang utama iaitu Demografi Responden, Kefahaman Terhadap Patriotisme (terdapat 5 elemen) dan Cadangan Penambahbaikan Program Latihan. Data dianalisis secara deskriptif menggunakan *Statistical Packages for Social Sciences* Versi 14.0 (SPSS).

PENEMUAN DAN PERBINCANGAN

Kajian ini melibatkan 367 orang responden. 173 responden (47%) adalah peserta lelaki dan 194 responden (53%) adalah wanita. Dari segi bangsa pula, 78% (287 orang) adalah Melayu, 15% (54 orang) Cina, 6% (23 orang) India, dan baki 1% (3 orang) merujuk kepada lain-lain bangsa. Peserta yang berumur dalam lingkungan 36-40 tahun merupakan golongan dominan terpilih sebagai responden (53%), diikuti 41 tahun dan ke atas (18%), 26-30 tahun (16%), 31-35 tahun (13%) dan 20-25 tahun (1%). Dari segi kelulusan akademik, kebanyakan responden (200 orang) memiliki sarjana muda, diikuti diploma (90 orang), sijil (49 orang) dan sarjana (28 orang). Bagi kategori pengalaman bertugas pula, seramai 253 responden (69%) memiliki pengalaman bekerja lebih daripada 15 tahun, diikuti 59 orang (16%) 5-10 tahun, 52 orang (14%) 11-15 tahun dan hanya 3 orang (1%) mempunyai pengalaman kurang daripada 5 tahun.

*Jadual 1:
Profil Responden*

Latar Belakang	Kategori	Bilangan	Peratus(%)
Jantina	Lelaki	173	47
	Perempuan	194	53
Bangsa	Melayu	287	78
	Cina	54	15
	India	23	6
	Lain-lain	3	1
Umur (tahun)	20-25	4	1
	26-30	58	16
	31-35	46	13
	36-40	193	53
	41 dan ke atas	66	18
Kelulusan Akademik	Sijil	49	13
	Diploma	90	25
	Sarjana Muda	200	55

	Sarjana	28	8
Pengalaman Bertugas	Kurang dari 5 tahun	3	1
	5-10 tahun	59	16
	11-15 tahun	52	14
	lebih dari 15 tahun	253	69

Jadual 2 menunjukkan analisis min telah dijalankan bagi melihat perbandingan di antara pra-uji dan pos-uji. Daripada hasil kajian yang dipaparkan, dapatlah digambarkan bahawa kesemua lima elemen kajian mempamerkan impar perubahan dengan peningkatan nilai min yang agak kecil. Dalam erti kata lain, pembelajaran berlaku walaupun peningkatan pengetahuan agak kecil. Jika dilihat analisis perbandingan di antara kelima-lima elemen tersebut, didapati bahawa elemen yang berkaitan Pemahaman Isu dan Hal Ehwal Semasa mencatatkan jumlah peningkatan min yang tertinggi iaitu sebanyak 0.34 (6.8%). Hal ini berlaku kerana sebahagian besar peserta telah didedahkan dengan pelbagai maklumat terkini melalui sesi perbentangan dan Latihan Dalam Kumpulan (LDK) berhubung isu-isu semasa berkaitan keselamatan negara, ekonomi, sosial, agama dan politik yang berdasarkan kepada fakta dan bukan semata-mata pendapat atau pandangan berkepentingan politik individu. Banyak fakta dan maklumat yang sebelum ini kabur dan tidak difahami dengan jelas oleh penjawat awam telah berjaya diperhalusi dan diperjelaskan kepada mereka melalui sesi itu.

*Jadual 2:
Perbandingan Min Pra-Uji dan Pos-Uji bagi Setiap Elemen*

Elemen	Pra-Uji	Pos-Uji
Sejarah Kebangkitan Negara	4.20	4.51
Isu dan Hal Ehwal Semasa	3.89	4.23
Kesetiaan kepada Raja, Kerajaan dan Negara	4.19	4.38
Pengurusan Integriti, Moral dan Etika	4.12	4.27
Pembangunan Diri dan Kumpulan	4.13	4.34
KESELURUHAN	20.53	21.74

Seterusnya, elemen perubahan pengetahuan tentang Sejarah Kebangkitan Negara mencatatkan perubahan min sebanyak 0.31 (6.2%). Elemen ini ditekankan melalui sesi pembentangan (ceramah). Sesi ini dilihat berupaya menyedarkan peserta agar kekal bersatu mempertahankan maruah bangsa dan kedaulatan negara. Manakala, elemen-elemen lain mencatatkan jumlah perbezaan min yang hampir sekata iaitu perubahan pengetahuan tentang Pembangunan Diri dan Kumpulan yang mencatatkan peningkatan nilai min sebanyak 0.21 (4.2%), Kesetiaan kepada Raja, Kerajaan dan Negara 0.18 (3.6%) dan Pengurusan Integriti, Moral dan Etika 0.15 (3%).

Secara keseluruhannya, peningkatan nilai min sebelum dan selepas menghadiri program latihan Kursus Kenegaraan yang menggambarkan berlakunya peningkatan pengetahuan dalam nilai peratusan yang agak kecil dan ini menggambarkan bahawa pengetahuan sedia ada responden berkaitan elemen-elemen tersebut sudah sedia tinggi sebelum mereka menghadiri program latihan Kursus Kenegaraan lagi. Peningkatan yang berlaku ini adalah hasil usaha sama di antara tenaga penggerak BTN yang terdiri daripada penceramah, fasilitator yang mengendalikan sesi LDK, modul yang digunakan termasuklah persekitaran kem yang lengkap dan selesa. Kejelasan idea yang disampaikan sedikit sebanyak berupaya menyedarkan para peserta tentang tanggungjawab dan peranan sebenar mereka sebagai penjawat awam.

Hasil kajian ini selari dengan dapatan Mohd Amin (1998) yang menjalankan kajian terhadap Pemindahan Latihan Program Bina Negara di Kalangan Guru-guru Wilayah Persekutuan. Hasil kajian beliau ke atas 104 responden mendapati bahawa wujud perkaitan di antara prinsip pembelajaran, turutan, kandungan latihan dan sokongan organisasi. Perkaitan yang wujud adalah lemah tetapi positif. Analisa korelasi yang dijalankan juga mendapati memang berlaku pemindahan latihan, motivasi dan personaliti pelatih, termasuk prinsip pembelajaran, pemindahan latihan dan sokongan organisasi, namun hubungan ini berlaku pada kadar yang sederhana sahaja.

Farliza (2004) pula menyatakan keberkesanan program latihan adalah amat berkait rapat dengan modul latihan yang lengkap, jurulatih yang berpengetahuan, pendekatan latihan yang baik dan sistematik serta persekitaran tempat latihan yang selesa. Pandangan ini juga selaras dengan Hergenhahn dan Olson (2001) yang menyatakan bahawa pembelajaran dilihat berhasil apabila lahir perubahan dalam pengamatan, tingkah laku, persepsi atau motivasi, mahu pun kombinasi kesemua elemen tersebut.

Manakala, Goldstein (1993), McCullough (1987), Laird (1985) dan Millar (1980) pula masing-masing berkongsi pandangan yang hampir senada dengan menyatakan bahawa program latihan berupaya mempertingkatkan kuantiti dan

memperbaiki kualiti pekerja ke arah mencapai objektif organisasi serta kesediaan mereka untuk melengkapkan diri dan berubah seiring dengan perubahan semasa.

PENUTUP DAN CADANGAN

Secara keseluruhannya, dapatlah dirumuskan bahawa program latihan Kursus Kenegaraan ini berjaya mencapai objektifnya terhadap peningkatan pengetahuan ke atas kelima-lima elemen yang menjurus kepada patriotisme terhadap negara dan kerajaan. Walaupun peningkatan nilai peratusan terhadap lima elemen kajian adalah kecil, namun sekurang-kurangnya sedikit peningkatan pengetahuan yang telah berlaku kepada peserta berupaya memberikan impak positif iaitu perubahan tingkah laku mereka ke arah yang lebih dinamik dan positif.

CADANGAN KEPADA PIHAK PENGURUSAN

Pihak pengurusan BTN harus membangunkan kembali Analisa Keperluan Latihan (*TNA*) bagi mengenalpasti apakah perkara asas yang diperlukan oleh kumpulan sasaran yang akan mengikuti program latihan. Ini meliputi sama ada program latihan tersebut perlu memberikan penekanan kepada pengetahuan, kemahiran atau perubahan tingkah laku kumpulan sasaran. Shamsudin (2001) menyatakan bahawa analisa keperluan latihan akan menghasilkan keperluan, iaitu keperluan individu yang perlu dikaji dan kaedah yang bersesuaian bagi mengenalpasti keperluan. Maka, dicadangkan agar penambahbaikan modul atau kurikulum latihan dilaksanakan kepada tempoh masa tertentu bagi memastikan modul-modul ini seiring dengan perubahan informasi semasa negara.

Selaras dengan kenyataan Cervero (1988) yang menyatakan bahawa urusetia latihan mesti memiliki kemahiran dan pengetahuan berkaitan skop latihan, dan disokong pula oleh Ibrahim (1996) yang turut menyatakan urusetia latihan perlu mempunyai etika kerja, identiti dan pembangunan diri yang tinggi iaitu melalui proses pembangunan diri yang boleh dilaksanakan dengan mengikuti kursus jangka panjang dan jangka pendek, maka dicadangkan agar penganjuran kursus "*Training of Trainers*" (TOT) secara berkala sekurang-kurangnya tiga kali setahun dilaksanakan. Ini bagi memastikan informasi yang diterima oleh tenaga penggerak adalah terkini dan seiring dengan perubahan semasa.

CADANGAN UNTUK PENYELIDIKAN AKAN DATANG

Kajian ini menggunakan Model Penilaian Empat Tahap Kirkpatrick sebagai model asas. Namun, fokus kajian hanya memberi tumpuan kepada peringkat kedua sahaja iaitu pembelajaran dari segi peningkatan pengetahuan para peserta.

Dicadangkan, agar kajian akan datang melihat kepada penilaian tahap pertama iaitu reaksi peserta, penilaian tahap ketiga iaitu perubahan tingkah laku, dan penilaian tahap keempat iaitu kesan latihan kepada organisasi dan masyarakat. Ini bertujuan bagi melihat sama ada mereka benar-benar telah mengaplikasikan segala input yang diterima sewaktu menghadiri kursus serta menyebarkannya kepada warga organisasi dan masyarakat atau hanya bersemangat dalam jangka masa tertentu sahaja.

Kajian ini dilakukan ke atas kumpulan sasaran 1 sahaja. Untuk kajian akan datang, dicadangkan agar pandangan peserta dalam kumpulan sasaran 2 dan 3 juga diambil kira dan akhirnya perbandingan di antara ketiga-tiga kumpulan sasaran dapat dibuat dan ini berupaya menunjukkan analisis keseluruhan keberkesanan program latihan tersebut.

Adalah disyorkan juga kajian akan datang mengaplikasikan atau mengintegrasikan model-model latihan yang diketengahkan oleh pengkaji-pengkaji terdahulu contohnya Model Kirkpatrick, Model Hamblin, Model Parker, Model Cervero dan model-model lain dalam usaha mendapatkan gambaran keberkesanan program latihan Kursus Kenegaraan yang telah dianjurkan.

RUJUKAN

- Alex, K.B.Y. (1996). *Malaysian human resource*. Kuala Lumpur: Institut Pengurusan Malaysia.
- Cervero, R.M. (1998). *Effective continuing education for professionals*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Clark, D. (1997). *Instructional system development-Evaluating phase*. Retrieve from website. <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/sat6.html>.
- Cocheu, T. (1989). Training for quality improvement, *Training and Development Journal*, 1: 56-61.
- Dart, J., Petheram, R.J., and Straw, W. (1998). *Review of evaluation in agricultural extension*. Kingston: Rural Industries Research and Development Corporation.
- Farliza Zakaria (2004). *Penilaian program latihan dan pembangunan: Kajian di Jabatan Pembangunan Persekutuan Kelantan*. Tesis masters UPM. Tidak diterbitkan.
- Goldstein, G. (1993). *Evaluation: A consideration of principles and methods*. Manchester: Department of Adult and Higher Education, University of Manchester.
- Goldstein, I.L. (1978). *The pursuit of validity in the evaluation of training program, Human Factors*.
- Halloran, J. (1981). *Supervision: The art of management*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

- Hergenhahn, B.P. dan Olson, M.H. (2001). *Theories of learning*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ibrahim Mamat (1996). *Rekabentuk dan pengurusan latihan: Konsep dan amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Laird, D. (1985). *Approaches to training and development 2nd ed*. Massachusetts: Addison Wesley Publishing Company Inc.
- Magdy (1999). *Training and Development*. Wisconsin: American Society for Training and Development.
- McCullough, R.C. (1987). *Professional development: Training and development handbook*. New York: McGraw Hill.
- McNamara, C. (1998). *Basic guide to program evaluation*. Retrieved from internet website. http://www.mapnp.org/library/evaluation/fnl_eval.htm.
- Miller (1980). *Management of human resource*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Mohd Amin Ahmad (1998). *Pemindahan latihan program bina negara di kalangan guru-guru Wilayah Persekutuan*. Tesis masters UPM. Tidak diterbitkan.
- Nadler, L. (1983). *Designing training programs: The critical even models*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Shamsudin Ahmad (2001). *Designing, training and development system, modul kursus IDEAL*. UPM: Tidak diterbitkan.
- Utusan Malaysia (7 Oktober 2003). *Kikis amalan berborak dalam pejabat*.
- Worthen, B.R., Sanders, J.R., and Fitzpatrick, J.L. (1997). *Program evaluation: alternative approaches and practical guidelines*. New York: Longman.

PENUTUP

Pembangunan merupakan sesuatu yang tidak dapat dinafikan dalam proses perkembangan sesebuah negara. Malahan, tamadun sesebuah masyarakat juga memerlukan pembangunan dari aspek politik, ekonomi dan sosial untuk berkembang dari satu tahap ke tahap kemajuan seterusnya.

Sejak dahulu hinggalah sekarang, terdapat berbagai bentuk karya dihasilkan untuk mengetengahkan pengetahuan dan perbincangan berkaitan dengan topik-topik dan isu-isu pembangunan negara. Topik-topik dan isu-isu pembangunan ini sering dihasilkan dalam bentuk seperti perbincangan konsep, aplikasi dan kajian-kajian semasa untuk rujukan di masa hadapan.

Buku ini telah menghimpunkan karya-karya terpilih untuk membincangkan topik yang berkaitan pembangunan negara dengan menghubungkaitkannya kepada aspek-aspek pembangunan, pentadbiran dan undang-undang.

Perbincangan-perbincangan yang dimuatkan dalam buku himpunan ini telah menghubungkan teras pemahaman bidang dengan pelaksanaan sebenar proses-proses pembangunan. Beberapa kajian pula disertakan untuk menguatkan hujah-hujah dan fakta-fakta yang diutarakan itu. Ini dipersembahkan melalui perbincangan-perbincangan berkaitan teori dan konsep, amalan-amalan semasa dan penemuan-penemuan yang diperolehi melalui beberapa kajian kes yang dilakukan oleh penulis-penulis dalam buku ini.

Buku ini bertujuan untuk mencapai sasaran pembaca yang mempunyai latar belakang atau minat dalam bidang sains sosial. Untuk tujuan itu, khusus bagi penerbitan kali ini, bidang pembangunan, pentadbiran dan undang-undang telah menjadi tema yang khusus untuk memuatkan artikel-artikel terpilih.

Bahagian pertama membincangkan konsep-konsep asas berkaitan pentadbiran, undang-undang dan pembangunan. Artikel-artikel yang terpilih telah membincangkan tentang aktor utama yang terlibat secara langsung dalam proses pembangunan negara, iaitu kerajaan. Perbincangan-perbincangan telah menyentuh berkaitan struktur, fungsi dan proses yang melibatkan kerajaan. Ini telah disampaikan melalui artikel-artikel mengenai pentadbiran tempatan, doktrin pengasingan kuasa dan kepimpinan. Perbincangan-perbincangan ini membolehkan pembaca memahami tentang bagaimana perkhidmatan-perkhidmatan kerajaan itu boleh sampai kepada rakyat hingga tahap paling bawah. Ia juga membolehkan pembaca mengetahui kaedah-kaedah penyampaian perkhidmatan itu dilakukan supaya wujud unsur-unsur keadilan, kebebasan dan kesaksamaan. Selain itu, perbincangan bahagian ini juga memberi tumpuan kepada bagaimana pembaca sekalian boleh memahami tentang konsep kepimpinan negara supaya kita dapat membuat pilihan yang tepat dan yakin dengan

pemilihan yang kita buat itu untuk memimpin negara ke arah mencapai matlamat yang ditetapkan.

Proses pembangunan negara juga biasanya tidak dapat lari dari menghadapi berbagai halangan dan rintangan. Ini wujud dalam berbagai bentuk, termasuklah krisis, isu, dan masalah. Untuk mengatasi halangan dan rintangan ini, kerajaan melalui jentera pemerintahannya iaitu legislatif, eksekutif, dan judisiari yang memainkan peranan masing-masing mengikut had-had dan bidang kuasa yang ditentukan dalam garis panduan. Semua ini dibincangkan dalam Bahagian Kedua buku himpunan artikel terpilih ini.

Kaedah-kaedah yang digunakan oleh kerajaan untuk mengatasi halangan dan rintangan akan merujuk kepada tindakan-tindakan kerajaan melalui polisi, perundangan dan garis panduan yang boleh datang dari sumber ketiga-tiga badan pemerintahan negara tadi. Contohnya, dasar awam, akta-akta dan keputusan-keputusan kehakiman. Kaedah-kaedah yang digunakan oleh kerajaan akan mengawal dan menguatkuasakan segala amalan yang berkaitan politik, ekonomi dan sosial negara.

Artikel-artikel yang dipilih telah membincangkan bagaimana kerajaan memilih kaedah semasa untuk memastikan perkhidmatan-perkhidmatannya dapat disampaikan dengan cekap dan berkesan. Ini melibatkan pilihan tentang model struktur perkhidmatan awam yang sesuai mengikut acuan negara ini. Perbincangan juga ditumpukan kepada bagaimana ekonomi negara seharusnya diurus mengikut keperluan negara ini. Ini termasuklah pengurusan hutang, pasaran modal Islam dan pembangunan modal insan melalui program-program kemahiran sumber tenaga manusia. Tumpuan perbincangan berkaitan pembangunan juga tidak dapat lari dari membincangkan isu-isu yang menjadi faktor tidak langsung tetapi boleh membawa implikasi yang besar dalam proses itu. Antara isu-isu berkenaan ialah berkaitan alam sekitar dan sistem hubungan manusia di tempat kerja. Dalam penerbitan ini, artikel berkaitan kesan pembangunan ke atas alam sekitar dan gangguan seksual di tempat kerja merupakan topik-topik yang dipilih bagi kategori berkenaan.

Bahagian Tiga buku ini menghimpunkan kajian-kajian kes yang khusus berkaitan aspek-aspek pembangunan negara. Ini dilihat dari aspek pembangunan sumber secara keseluruhan, melibatkan sumber manusia dan sumber bukan manusia. Artikel pertama telah menyentuh tentang amalan pengurusan pejabat di negara ini. Fokus perbincangan ialah bagaimana segala maklumat di agensi awam kerajaan diurus supaya segala proses dan tindakan oleh kakitangan dapat dilaksanakan dengan cekap dan berkesan. Artikel kedua telah menyimpulkan bagaimana sesebuah projek itu sepatutnya diurus dengan tujuan untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan. Kajian di sebuah taman tema ini dipilih kerana kajian ini menggabungkan berbagai-bagai tugas (*tasks*) ke dalam satu pengurusan berpusat, yang boleh menggambarkan

bagaimana operasi sesebuah organisasi itu dapat diselaraskan ke arah mencapai matlamat organisasi yang satu. Artikel ketiga pula telah mengutarakan hasil kajian tentang bagaimana sektor awam melihat, memberi keutamaan dan mengambil langkah-langkah perlu terhadap perubahan dalam organisasi. Manakala, Artikel keempat telah memberikan satu perspektif pembangunan melalui pembinaan bangsa Malaysia yang unggul. Ini dilakukan sebagai sebahagian daripada proses pembangunan modal insan dari kalangan sumber manusia yang telahpun dilantik menganggotai organisasi-organisasi awam. Kursus kenegaraan ini dipilih kerana merupakan sebahagian daripada aktiviti yang sepatutnya boleh membina jati diri dan teguh di kalangan rakyat, serta mewujudkan rakyat yang setia dan komited untuk memberi sumbangan mereka kepada negara tanpa berbelah bagi.

Secara keseluruhannya, artikel-artikel yang dipilih untuk penerbitan ini telah memberikan sumbangan mengikut kategori masing-masing. Bermula dengan pengenalan kepada teori-teori dan konsep-konsep yang menjadi asas pemahaman kepada bidang-bidang ilmu, perbincangan-perbincangan seterusnya telah menghubungkan asas itu kepada pelaksanaan amalan-amalan secara praktikal dan kontemporari. Hubungan itu pula diperkukuhkan dengan pembentangan fakta-fakta berdasarkan kajian-kajian kes yang terpilih. Ini telah memberikan satu gambaran lengkap berkaitan dengan proses pembangunan negara yang menjadi matlamat penerbitan buku ini.

000329071

Perpustakaan Sultanah Bahiyah
Universiti Utara Malaysia